

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. NOVIE AGRO INDUSTRI  
SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Diajukan Oleh:

RISTA PUSPITASARI  
0812010024/FE/EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2012

Usulan Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. NOVIE AGRO INDUSTRI  
SURABAYA

Yang diajukan :

RISTA PUSPITASARI  
0812010024/FE/EM

Telah disetujui untuk diseminarkan oleh :

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Tanggal :.....

Pembimbing Pendamping

.....

Tanggal :.....

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajmen

Dr. Muhadjir Anwar, MM  
NIP. 196509071991031001

USULAN PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. NOVIE AGRO INDUSTRI  
SURABAYA

Yang diajukan :

RISTA PUSPITASARI  
0812010024/FE/EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk penyusunan skripsi oleh

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Tanggal :.....

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajmen

Dr. Dhani Ichsanuddin N, MM  
NIP. 196309241989031001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat karunia-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Skripsi ini merupakan satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Dengan Judul Skripsi “PENGARU KEPEMIMPINAN,MOTIVASI,PELATIHAN,LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.NOVIE AGRO INDUSTRI .”.

Dalam penyusunan skripsi ini, dengan rendah hati penulis mengucapkan limpah terimakasih kepada:

1. Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi UPN “Veteran” Jawa Timur.
2. Drs. Ec. Bowo Santoso,MM selaku dosen pembimbing utama.
3. Para Dosen Pengajar di lingkungan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya selama penulis menjalani tahap demi tahap dalam kehidupan akademik penulis selama 4 tahun di UPN “Veteran” Jawa Timur

4. kedua orang tua yang telah membesarkan dan mendidik penulis selama 24 tahun ini. Penulis muthlak berterimakasih kepada beliau berdua karena hanya karena beliau berdua penulis bisa melanjutkan pendidikan sampai ke perguruan tinggi. Penulis sadar betapa besar pengorbanan dan kasih sayang yang tak terhitung yang telah diberikan oleh beliau berdua sehingga penulis bisa sampai di tahap ini.
5. Ucapan terimakasih juga penulis berikan kepada kakak,,adik-adik dan Suami Tercinta serta kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil. Hanya Tuhan yang bisa membalas semuanya.

“Tak ada gading yang tak retak”, begitu pula penulis menyadari bahwa tulisan dalam skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Orang bijak mengatakan bahwa setiap cabang disiplin ilmu itu hanyalah gambaran sebagian kecil dari kenyataan yang serba luas dan serba rumit. Penulis sendiri masih dan tetap ingin terus belajar.

Surabaya, September 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI .....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR LAMPIRAN .....	v
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan dan Manfaat .....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu .....	11
2.2. Kajian Teori.....	13
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ....	17
2.2.2. Kinerja Karyawan.....	18
2.2.2.1. Indikator Kinerja.....	19
2.2.3. Definisi Kepemimpinan.....	20
2.2.3.1. Indikator Kepemimpinan .....	22

2.2.4. Motivasi Kerja.....	23
2.2.4.1. Bentuk Motivasi .....	24
2.2.4.2. Indikator Motivasi .....	24
2.2.5. Lingkungan Kerja.....	25
2.2.5.1. Indikator Lingkungan Kerja .....	27
2.2.6. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja .....	27
2.2.7. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	29
2.2.8. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja .....	30
2.2.9. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	31
2.3. Kerangka Konseptual.....	32
2.4. Hipotesis .....	33

### III. METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	34
3.1.1. Definisi Operasional.....	34
3.1.2. Pengukuran Variable .....	37
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	38
3.3. Teknik Pengukuran Data .....	39
3.3.1. Jenis Data .....	39
3.3.2. Sumber Data.....	39
3.3.3. Pengumpulan Data.....	40
3.4. Teknik Analisa Dan Pengujian Hipotesia.....	40
3.4.1. Uji Normalitas Dan Linier .....	40
3.4.2. Evaluasi Outliers .....	41

3.4.3. Deteksi Multicollinearity Dan Singularity .....	43
3.4.4. Uji Validitas .....	43
3.4.5. Uji Reabilitas .....	44
3.4.6. Pengujian Hipotesis dan hubungan kausal.....	45
3.4.7. Pengujian Model Dengan Two- Step Approach .....	45
3.4.8. Evaluasi Model.....	46
3.4.9. Evaluasi Goodness Of Fit .....	48
 IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian .....	51
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	51
4.1.2. Visi, Misi Dan Tujuan Perusahaan .....	53
4.1.3. Lokasi Perusahaan .....	54
4.2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	54
4.2.1. Analisa Statistik Deskriptif.....	54
4.2.2. Deskripsi Kepemimpinan .....	57
4.2.3. Deskripsi Motivasi.....	58
4.2.4. Deskripsi Pelatihan.....	59
4.2.5. Deskripsi Lingkungan Kerja.....	60
4.2.6. Deskripsi Kinerja Karyawan.....	61
4.3. Deskripsi Hasil Analisis Dan Uji Hipotesis .....	62
4.3.1. Uji Outlier .....	62
4.3.2. Uji Validitas .....	64



4.3.3. Uji Reabilitas .....	65
4.3.4. Uji Kausalitas.....	66
4.3.5. Pengujian Model Sruktural.....	67
4.4. Pembahasan .....	68
4.4.1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.....	68
4.4.2. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan .....	69
4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	70
4.4.4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan....	72
 V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran .....	74
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	



# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOVIE AGRO INDUSTRI SURABAYA

Rista Puspitasari

## ABSTRAK

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (leadership). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dari uraian tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Novie Agro Industri“.

Populasi yang dituju dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Novie Agro Industri yang berjumlah 137 orang. Metode pengambilan sampel yang dilakukan adalah probability sampling dengan teknik “Simple Random Sampling” yaitu teknik penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk ditarik sebagai sampel, dengan jumlah 102 karyawan. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PLS dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut : Motivasi tidak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri. Pelatihan tidak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri. Lingkungan kerja mendukung tercapainya Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri. Kepemimpinan tidak memberikan kontribusi terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Novie Agro Industri.

Keywords : Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Seperti kita ketahui bahwa semakin banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru di negara kita. Mereka saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik di bidangnya masing-masing. Segala macam hal dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, mulai dari pemakaian peralatan yang canggih sebagai penunjang proses produksi yang berlangsung sampai ke pemilihan sumber daya manusia yang cakap dan handal. Hal ini mengingat peranan Sumber Daya Manusia (karyawan / pegawai) sebagai faktor utama atau penggerak di dalam suatu perusahaan yang meliputi proses produksi hingga ke tahap pemasaran atau penjualan produknya yang berupa barang ataupun jasa. Dalam melaksanakan tugasnya seorang karyawan / pegawai bekerja sama dengan komponen dalam organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Dalam suatu perusahaan, seorang pimpinan bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku. Peran penting seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan perusahaan ini ditegaskan oleh Gibson (2003), bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari semua divisi dalam perusahaan.

Pendapat Gibson ini mempunyai konsekuensi adanya suatu tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja seorang pemimpin, sehingga karyawan dapat meraih Kinerja Karyawan.

Penilaian Kinerja Karyawan yang bermanfaat bagi perusahaan, hendaknya dilakukan dan ditargetkan oleh seorang pemimpin. Hal itu dapat dilakukan dengan melakukan pengembangan sebagai proses penilaian yang dapat dilakukan antara lain dengan evaluasi faktor situasional kepemimpinan, dan adalah dengan menghubungkannya dengan penilaian kinerja para karyawannya. (Robbins, 2000).

Kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi kelompok / individu lain untuk mencapai tujuan umum (Northous,P.G., 2003:3), Budaya Organisasi disini mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain (Robbins, 1996) dan suatu proses untuk menetapkan tujuan jangka panjang dan korporasi / total / bisnis dan menetapkan tujuan tahunan dengan fungsi. Kegiatan formulasi bisa dilakukan oleh orang di luar perusahaan (seperti tenaga konsultan) dan juga bisa dilakukan oleh orang dalam perusahaan (Robinson, 2000). Karyawan menjadi faktor utama atau penggerak suatu perusahaan karena adanya Kepemimpinan yang berperan untuk mendorong melaksanakan tugasnya. Bila Kepemimpinan kurang berpengaruh dengan baik maka ia tidak akan berhasil dalam melakukan

kewajibannya atau dia melakukan tugasnya hanya karena terpaksa saja. Karyawan yang terpengaruh atau sesuai dengan pimpinan, budaya dan juga yang diterapkan dalam bekerja maka akan menimbulkan prestasi kerja karyawan, karena kebutuhan – kebutuhan Karyawan yang terpenuhi mendorong seorang Karyawan meningkatkan kinerjanya.

Peran dan tanggung jawab seorang pemimpin sangat besar terhadap karyawan, apabila seorang pemimpin kurang mampu melihat keadaan para karyawan dan lingkungan di sekitarnya akan mengakibatkan penolakan terhadap perintah atasan, pembangkangan, keadaan acuh tak acuh terhadap keberadaan pimpinan dan kurang hormatnya kepada pimpinan, sampai pada penurunan motivasi kerja dan akhirnya penurunan Kinerja Karyawan (Nurmianto, 2003).

Kepemimpinan Transaksional adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan yang berlandaskan pada adanya pertukaran atau adanya tawar menawar antara pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan transaksional adalah bahwa motivasi pengikut terutama melalui dasar pertukaran reward yang dapat berupa bonus, peningkatan gaji atau penghargaan lainnya. Dengan demikian kepemimpinan transaksional mendorong bawahannya mencapai tingkat kinerja yang disepakati bersama antara pimpinan dan bawahan, dan di pihak lain pimpinan memberi reward sesuai dengan kesepakatan.

Selain kepemimpinan, pelatihan juga penting bagi para karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan. Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Schein meyakini arti penting budaya organisasi karena aneka fungsi yang dijalankannya, yaitu menetapkan tapal batas; membawa identitas anggota organisasi; mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari kepentingan individual; meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta mekanisme pembuat makna dan kendali pembentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 1996).

Telah diawali dengan analisis lingkungan internal dan analisis lingkungan eksternal organisasi. Analisis lingkungan internal organisasi dimaksudkan kegiatan untuk menilai apakah organisasi dalam posisi yang

kuat (Strength) ataupun lemah (Weaknesses), penilaian tersebut didasarkan pada kemampuan internal (asset, modal, teknologi) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya untuk mencapai misi yang telah ditetapkan. Sedangkan analisis eksternal organisasi menunjukkan kegiatan organisasi untuk menilai tantangan (Threat) yang dihadapi dan peluang (Opportunity) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya mencapai misi organisasi berdasar atas lingkungan eksternalnya.

Ada beberapa hal yang menyebabkan Kinerja Karyawan rendah diantaranya dari segi kepemimpinan budaya organisasi dan juga dari segi yang diterapkan di perusahaan tersebut, disini Peneliti mencoba mengkaji masalah kepemimpinan, budaya organisasi dan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini adalah mengenai tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan kepemimpinan, budaya dan juga yang diterapkan di perusahaan tempat ia bekerja apakah telah sesuai atau tidak, sehingga berdampak kepada Kinerja Karyawan yaitu kualitas pekerjaan yang buruk.

PT. Novie Agro Industri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pupuk dan trading mempunyai cita-cita sebagai suatu grup perusahaan yang diperhitungkan keberadaannya, baik di tingkat regional, nasional, maupun internasional, PT. Novie Agro Industri bekerja sama dengan pemerintah, mememiliki 625 orang karyawan dan memiliki alat pencacah untuk mendukung jalannya produksi, dimana alat tersebut dapat menghasilkan 1700kg/jam



Salah satu usaha yang dilakukan PT. Novie Agro Industri dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memperhatikan karir karyawan. Setiap satu tahun sekali PT. Novie Agro Industri melakukan evaluasi kinerja terhadap semua karyawannya.. Disamping itu evaluasi ini bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari para karyawannya. Penilaian ini didasarkan pada beberapa aspek antara lain mengenai menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, yang sesuai dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Tabel . Pencapaian Target Produksi Perusahaan Tahun 2011

Bulan	Target (ton)	Hasil Produksi (ton)	Presentase ( % )
Januari	390	379	0,97
Februari	390	349	0,89
Maret	390	323	0,82
April	390	302	0,77
Mei	390	289	0,74
Juni	390	288	0,73
Juli	390	272	0,69
Agustus	390	275	0,70
September	390	268	0,68
Oktober	390	260	0,66
November	390	258	0,66
Desember	390	248	0,63

Sumber : data internal perusahaan

dalam pembuatan pupuk kompos, PT. Novie Agro Industri dapat memproduksi 390 ton pupuk organik per bulannya, sebagai pupuk yang bersubsidi PT. Novie Agro Industri harus memenuhi target produksi dimana target produksi tersebut adalah sebagai target penjualan. Turunnya jumlah produksi tersebut, diduga karena adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya motivasi dari internal perusahaan. Selain itu pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan karyawannya yang tidak produktif menjadi kreatif dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga karyawan kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik, dan hal ini berdampak pada penurunan hasil produksi pada perusahaan.

Menciptakan Kinerja Karyawan adalah tidak mudah karena Kinerja Karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Dengan adanya masalah-masalah tersebut berdampak pada kenaikan absensi karyawan bagian produksi di PT. Novie Agro industri terbukti, dari informasi yang selama ini diperoleh menyatakan bahwa sejak

tahun 2008 sampai dengan 2011, PT. Novie Agro Industri menghadapi tingginya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dari total jumlah karyawan produksi 137 orang, dengan berbagai alasan. Antara lain ijin, sakit dan alpha atau tanpa keterangan.

Ketidakhadiran dapat dilihat pada daftar absensi karyawan bagian produksi. Hal ini diduga disebabkan adanya tekanan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja, kepemimpinan yang kurang memberi motivasi. Pihak perusahaan menuntut karyawan supaya memenuhi jumlah produksi yang ditentukan perusahaan, dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel . Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2008-2011

Tahun	Sakit	Ijin	Alpha	Total
2008	40	25	30	95
2009	35	27	40	102
2010	37	21	51	109
2011	43	30	49	122

Tingginya data ketidakhadiran karyawan pada PT. Novie Agri Industri sangat memengaruhi kinerja karyawan, yang dapat dilihat pada daftar absensi karyawan bagian produksi di atas, hal ini diduga disebabkan adanya tekanan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja, kepemimpinan yang kurang memberi motivasi, perusahaan menuntut karyawan supaya memenuhi jumlah produksi yang ditentukan perusahaan.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (leadership). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dari uraian tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Novie Agro Industri”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri ?

2. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri ?
3. Apakah Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri ?
4. Apakah Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Novie Agro Industri ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Novie Agro Industri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan di PT. Novie Agro Industri.

### 1.4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Instansi.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja.

- b. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.

Sebagai tolok ukur, kemampuan mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama dalam dunia praktisi atau sebagai karya ilmiah serta dapat digunakan sebagai wawasan, sehingga dapat dijadikan bahan rujukan bagi mahasiswa UPN “VETERAN” Jawa Timur.

c. Bagi Peneliti.

Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana di Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur, disamping itu dari penelitian skripsi ini Peneliti dapat mengaplikasikan antara teori dari bangku kuliah dengan kenyataan praktik yang ada di lapangan.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN,  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. NOVIE AGRO INDUSTRI SURABAYA**

**USULAN PENELITIAN**



Oleh :

RISTA PUSPITASARI  
0812010024 / EM

FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2012